

# POLITIQUE EN MATIÈRE DE PARITÉ ET DE DIVERSITÉ

**Parce que nos différences  
sont une force.**

**Ce ne sont pas nos différences qui  
nous immobilisent, c'est le silence.**

**- Elsa Dorlin, philosophe  
contemporaine française**



**Pôle des entreprises  
d'économie sociale de la  
région de la Capitale-Nationale**

*Votre regroupement d'affaires des coopératives,  
des mutuelles et des entreprises associatives*

## Préambule

Pourquoi une politique en matière de parité et de diversité pour le Pôle des entreprises d'économie sociale de la région de la Capitale-Nationale (PôleCN) ?

- Pour faire sa part dans l'atteinte de la parité dans les différentes instances au Québec ;
- Pour permettre au PôleCN de poursuivre dans sa culture d'innovation qui passe inévitablement par l'intelligence collective d'un conseil d'administration et d'instances décisionnelles marqués par la diversité ;
- Pour faire connaître notre engagement envers la parité et la diversité et en faire un modèle pour nos membres et partenaires.

Le PôleCN souhaite marquer son engagement en matière de parité et de diversité dans la région. Cette politique se veut un moyen d'affirmer des principes et des moyens pour atteindre la parité et une diversité dans sa gouvernance.

## Définitions

Au sens de la présente politique, les termes **parité**, **diversité**, **égalité** et **économie sociale**, doivent être compris comme suit:

### PARITÉ

Égalité de représentation des hommes et des femmes au sein des instances décisionnelles de l'organisation qui se concrétise par une représentation entre 45 % et 55 % des deux genres.

### DIVERSITÉ

Notre notion de diversité inclut la diversité culturelle, mais fait référence à un sens plus large afin d'assurer une représentativité des personnes et des entreprises qui caractérisent notre organisation en tant que regroupement d'affaires.

- **La diversité des personnes** : représentation, au sein des instances décisionnelles de l'organisation, de personnes qui se distinguent les unes des autres et qui constituent, dépendamment des critères retenus, des groupes identifiables au sein de la population québécoise.
- **La diversité des entreprises d'économie sociale représentées** : représentation des différents statuts juridiques d'entreprises d'économie sociale, soit les coopératives et les organismes à but non lucratif (OBNL) et représentation de la provenance territoriale des entreprises d'économie sociale, soit rurale et urbaine.

### ÉGALITÉ

« L'égalité entre les sexes signifie que les hommes et les femmes ont le même statut et qu'elles et ils bénéficient des mêmes conditions pour réaliser pleinement leurs droits fondamentaux, des mêmes aptitudes pour contribuer au développement national, politique, économique, social et culturel et des mêmes possibilités de bénéficier des résultats ».

Condition féminine Canada

## ÉCONOMIE SOCIALE

À titre de référence, selon l'article 3 de la Loi sur l'économie sociale :

« On entend par "économie sociale", l'ensemble des activités économiques à finalité sociale réalisées dans le cadre des entreprises dont les activités consistent notamment en la vente ou l'échange de biens ou de services et qui sont exploitées conformément aux principes suivants :

1. L'entreprise a pour but de répondre aux besoins de ses membres ou de la collectivité ;
2. L'entreprise n'est pas sous le contrôle décisionnel d'un ou de plusieurs organismes publics au sens de la Loi sur l'accès aux documents des organismes publics et sur la protection des renseignements personnels (chapitre A-2.1) ;
3. Les règles applicables à l'entreprise prévoient une gouvernance démocratique par les membres ;
4. L'entreprise aspire à une viabilité économique ;
5. Les règles applicables à l'entreprise interdisent la distribution des surplus générés par ses activités ou prévoient une distribution de ceux-ci aux membres au prorata des opérations effectuées entre chacun d'eux et l'entreprise ;
6. Les règles applicables à la personne morale qui exploite l'entreprise prévoient qu'en cas de dissolution, le reliquat de ses biens doit être dévolu à une autre personne morale partageant des objectifs semblables.

Pour l'application du premier alinéa, la finalité sociale est celle qui n'est pas centrée sur le profit pécuniaire, mais sur le service aux membres ou à la collectivité et elle s'apprécie notamment en fonction de la contribution de l'entreprise à l'amélioration du bien-être de ses membres ou de la collectivité et à la création d'emplois durables et de qualité.

Est une entreprise d'économie sociale, une entreprise dont les activités consistent notamment en la vente ou l'échange de biens ou de services et qui est exploitée, conformément aux principes énoncés au premier alinéa, par une coopérative, une mutuelle ou une association dotée de la personnalité juridique. »

## Mission et vision du PôleCN

### Mission

En tant que regroupement d'affaires, la mission du PôleCN est de mobiliser, promouvoir et représenter ses membres afin de soutenir leur développement et celui de l'économie sociale sur l'ensemble du territoire.

### Vision

Véritable catalyseur, le PôleCN est reconnu pour sa capacité de faire travailler ensemble les différents acteurs dans la perspective d'accroître l'importance de l'économie sociale dans le développement durable de la région.

## Engagements

### Atteindre la parité

En matière de parité, le PôleCN s'assure d'une représentation paritaire des genres (voir le tableau des cibles à atteindre en annexe) au conseil d'administration, au comité exécutif et à la coprésidence.

### Privilégier la diversité

En matière de diversité des personnes, le PôleCN s'assure, dans le respect de la démocratie, de viser l'atteinte des différentes cibles (voir le tableau des cibles à atteindre en annexe) particulièrement en termes de communautés culturelles, de Premières nations et d'âge. Il est de la responsabilité du comité de gouvernance d'élargir au besoin, au cours des années, à d'autres cibles en termes de diversité des personnes.

En matière de diversité des entreprises d'économie sociale, le PôleCN s'assure, dans le respect de la démocratie, de viser l'atteinte des différentes cibles (voir le tableau des cibles à atteindre en annexe) particulièrement en termes de statut juridique et de provenance territoriale. Il est de la responsabilité du comité de gouvernance d'élargir au besoin, au cours des années, à d'autres cibles en termes de diversité des entreprises d'économie sociale représentées.

Dans l'ensemble de ses instances décisionnelles, le PôleCN s'assure également d'une diversité des compétences des personnes siégeant sur celles-ci.

## Calendrier de réalisation

L'atteinte des différentes cibles de parité et de diversité se fera selon un échéancier ajusté au rythme de renouvellement de la composition du Conseil d'administration.

## Mesures de mise en oeuvre de la politique

Afin d'atteindre les différentes cibles de parité et de diversité, le PôleCN se donne différents moyens qui seront à mettre en œuvre par la direction, le comité gouvernance ou le Conseil d'administration :

### **Recrutement pour les instances décisionnelles**

- Recherche active de candidat-e-s ;
- Appels de candidatures ;
- Constitution d'une banque de candidat-e-s comprenant un nombre égal d'hommes et de femmes et possédant les caractéristiques de diversité retenues ;
- Protocole de recrutement structuré autour des compétences recherchées et des objectifs à atteindre en matière de parité et de diversité.

### **Accueil et intégration**

- Élaboration d'un guide d'accueil au CA ;
- Séance d'accueil ;
- Mentorat assuré par des membres d'expérience du CA ou de la direction.

### **Remplacement des membres du CA**

- Remplacement rapide des membres du CA dont le mandat est expiré ou qui doivent quitter ;
- Maintien d'un nombre limité de renouvellements de mandat dans les règlements généraux ;
- Préparation d'une relève en accueillant au sein du CA des membres "observateurs".

### **Gestion de la politique**

- Mettre en place un comité de gouvernance avec comme mandat la mise en œuvre de la politique, son suivi et son évaluation.

## **Communications**

- Publication de la Politique sur le site internet et promotion comme modèle à adapter et à adopter par les membres du PôleCN ;
- Diffusion des résultats et des actions ;
- Dépôt annuel des résultats sur l'atteinte des objectifs au CA et à l'AGA ;
- Évaluation annuelle par le comité de gouvernance des mesures mises en place, stratégies adoptées, progrès réalisés et mesures à mettre en place.

## **Responsabilités**

La mise en œuvre de cette politique et de son plan d'action est sous la responsabilité de la direction et du comité de gouvernance qui en fait un suivi au conseil d'administration, cela avec les outils de suivi appropriés.

## **Révision et amendements**

Afin d'adopter les meilleures pratiques en matière de parité et de diversité, la présente politique est révisée au minimum aux trois ans par le comité gouvernance et adoptée par le conseil d'administration.

## Annexe - Tableau des cibles à atteindre

Caractéristiques Gouvernance	Indicateurs	Cibles à atteindre
Femmes	Nombre de femmes au CA	Plus de 45 % (minimum 6/13)
Entreprises coopératives	Nombre de coopératives au CA	Plus de 30 % (minimum 4/13)
Entreprises associatives (OBNL)	Nombre d'entreprises associatives (OBNL) au CA	Plus de 30 % (minimum 4/13)
Premières nations	Nombre de personnes des Premières nations au CA	Plus de 7 % (minimum 1/13)
Communautés culturelles	Nombre de personnes de communautés culturelles au CA	Plus de 7 % (minimum 1/13)
Milieu rural	Nombre de personnes du milieu rural au CA	Plus de 20 % (minimum 3/13)
18 à 45 ans	Nombre de personnes entre 18 et 45 ans au CA	Plus de 46 % (minimum 6/13)
18 à 35 ans	Nombre de personnes entre 18 et 35 ans au CA	Plus de 15 % (minimum 2/13)
Diversité générale (femmes, Premières nations, communautés culturelles, milieu rural, 18-35 ans)	Nombre de personnes ayant au moins une caractéristique de diversité	Plus de 69 % de diversité (minimum 9/13)

Document élaboré en collaboration avec

